



# Five 窩們雄安心

Care for KCG Firewomen

高雄市政府消防局  
CEDAW宣導自製教材

Chapter 1

# CEDAW公約在臺灣

- 1-1 跟進國際公約的世界人權趨勢
- 1-2 從國際到地方的人權文化移植





## Chapter 1-1

# CEDAW公約在臺灣

## 跟進國際公約的世界人權趨勢

- 1979年聯合國第34/180號決議通過的《消除對婦女一切形式歧視公約》(簡稱CEDAW公約)。
- 2011年透過「內國法化」的立法技術跟進國際性別人權趨勢，提升不利處境族群在社會資源、地位、機會的平等條件。
- 每4年臺灣有義務進行一次「國家報告」，迄今已完成四次國家報告，因應地方發展、國際時局持續完善施政。
- 2019年世界人權日，立法院三讀通過「國家人權委員會」成立。
- 目前我國已簽署CEDAW公約、兩公約、《兒童權利公約》以及《身心障礙者權利公約》共五大公約，重申臺灣「人權立國」的方針，以人權進行國際結盟。

## CEDAW公約在臺灣

### 從國際到地方的人權文化移植

- 普世人權的落實，仰賴中央到地方共同研擬符合「在地需求」的措施。
- 2022年CEDAW第四次國家報告中國際人權專家建議臺灣以暫時、合理的差別待遇「矯正」既有不平等權力結構。
- 行政院訂定「性別平等業務輔助獎勵計畫」，兩年一度追蹤各縣市落實進程、促進交流。透過地方政府因地制宜的措施，實踐「國際經驗、在地實踐」的趨勢。
- 民間組織團體搭配歷次「國家報告」提出「影子報告」供國際人權專家平行審查。
- 高雄身為南方性別議題重鎮，期許將CEDAW公約三大原則「平等、不歧視、國家義務」在地深化。



# 普世人權 在地化



## 聯合國

CEDAW公約 ( 1981 )  
第四屆世界婦女大會提出  
「性別主流化」 ( 1995 )



## 中央政府

CEDAW施行法 ( 2007 )  
兩公約 ( ICCPR ) ( ICESCR )  
兒童權利公約 ( CRC )  
身心障礙者權利公約 ( CRPD )



## 地方政府

因地制宜的措施



Chapter 2

# CEDAW公約在高雄

2-1 重工業城市的文化逆襲

2-2 航向未來的高雄性別人權當代史

Chapter 2-1

## CEDAW公約在高雄 重工業城市的文化逆襲

- 建市百年的高雄，海港位於城市中心，獨特環境發展出特有的大港海口味。近年產業轉型，以重工業為基底，硬體建設伴隨文化觀光軟實力，2021年成為《紐約時報》列舉52個最愛城市中唯一入選的臺灣城市。
- 幅員廣闊的高雄涵蓋農村、漁村、文教區及新興商業區等生活型態，是一座擁有多元族群、性別、職業、城鄉背景的城市，得天獨厚的背景是我們發展人權的基礎，政府秉持不分老幼、性別特質、文化背景、社經地位的初衷規劃施政，邁向永不止步的高雄。
- 在性別人權領域，高雄身為南方性別人權資源重鎮，期許市府在時代浪潮更迭中，堅定擔任市民終身教育的後盾，消弭結構性不平等造成的資源落差。



Chapter 2-2

# CEDAW公約在高雄

## 航向未來的高雄性別人權當代史

人類的歷史教訓成為民主啟蒙養分，人權的歷史河流像愛河滋養整座高雄

### 國際化人權史

1930年代日本殖民時期南進基地、1950年代冷戰美軍駐台據點、1947年國內第一次大型軍事鎮壓高雄306事件、1973年旗津加工出口區女工船難事件、1979年世界人權日的「美麗島事件」……等。

### 臺灣國際窗口

2015年高雄成為國內第一個以註記保障同性伴侶之都。2023年更首創「顧老加托育」一條龍措施促進婦女職家平衡，跨局處合作，積極實踐CEDAW公約地方政府的國家義務。

### 從未停止的更新模式

從「形式平等」到多元交織的「實質平等」，高雄從未停止同步更新的模式，並將以高雄獨有的方式研擬「暫行特別措施」矯正結構性不平等問題，打造一座歡迎所有人安居樂業的城市——高雄。

Chapter 3

# *Fine* 窩們雄安心 落實的CEDAW

3-1 措施背景

3-2 與CEDAW的關聯性

3-2 措施內容介紹

本頁圖片係由AI繪圖生成

Chapter 3-1

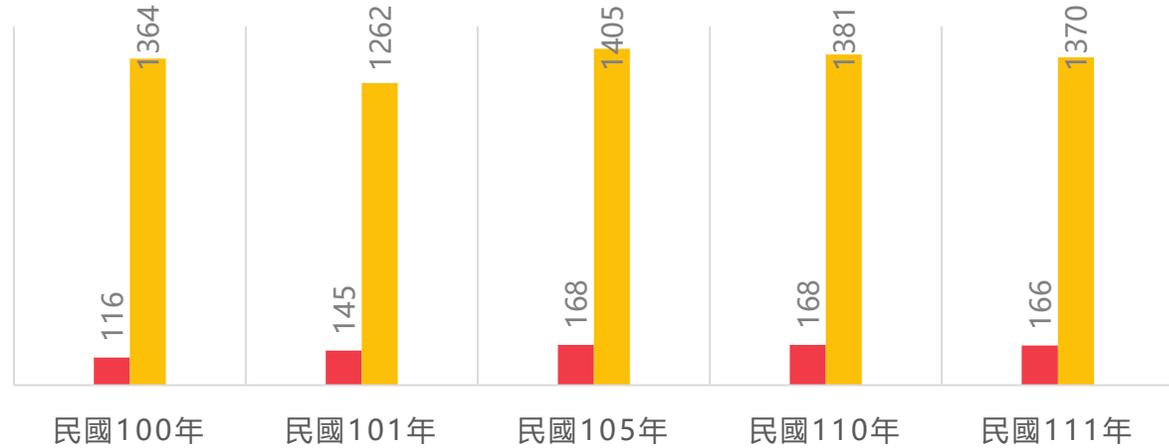
# 措施背景

隨著性別意識抬頭與考試制度變革下  
越來越多女性投身消防領域展現專業

本頁圖片係由AI繪圖生成

fdkc.kcg.gov.tw

## 民國100年一般警察特考廢除男女錄取比例限制 本局女性人數呈現明顯增長



女性人數從116人增長到166人，增幅為 **43%**

# 相關消防人力統計分析

本局總人數計1527人，消防人員為1,343人  
其中90%為男性，女性僅占10%

10%為女性消防人員



76%服務於大隊及外勤分隊

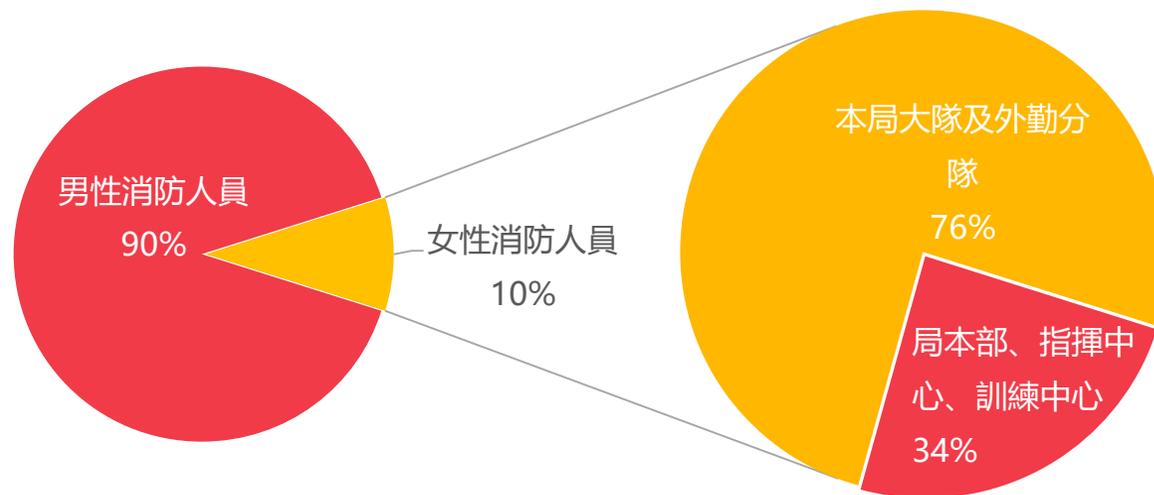


● 外勤女性同仁20-39歲佔多數

平均32歲

● 須24小時輪班，長時間於分隊

值(備)勤



本局消防人員男女人數比例及女性消防人員服務單位子母圓形圖



本局大隊及外勤分隊男女年齡層人數百分比堆疊橫條圖

Chapter 3-1

# 確認服務對象與需求

以擔任基層工作的**外勤女性同仁**為考量設想

過去以男性習慣為主的廳舍設計

➤ 廳舍環境及空間性別友善性不足

女性懷孕期間從事消防勤務工作

➤ 對身體狀況和胎兒健康造成風險

同仁性別意識缺乏、人權觀念不足

➤ 易造成性別歧視或性騷擾的形成



**透過性別意識培力**

強化同仁性別意識，培養性別敏感度



**營造性別平等友善職場環境**

建立平等、包容和安全的職場環境



**防治性騷擾申訴處理**

保障個人尊嚴和權益，創造安全、公正的工作環境

Chapter 3-2

# 與CEDAW的 關聯性

CEDAW、SDG5與我國的性別平等政策綱領，它們在政策目標、原則和推動策略上相互呼應，為促進性別平等、消除性別歧視和提升性別地位提供了國際、國家和制度層面的支援和指導

## CEDAW公約

### 一般性建議

### 歷次國家報告 結論性意見

### SDG5 永續發展目標

### 性別平等 政策綱領

#### 第11條

強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性就業方面享有平等的工作權利，以及工作保障、培訓、平等待遇等權利

#### 第19、35號一般性建議

消除視線死角：對公私場域的性別暴力侵害採取全面應對措施

#### 第三次國家報告結論性意見第50至51點

建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離

#### 第四次國家報告結論性意見第53至54點

建議政府審查工作場所性騷擾案件的執法機制和制裁措施

#### 目標5「實現性別平等，並賦予婦女權力」

消除性別歧視、促進婦女參與各個領域的決策和平等機會，並加強對婦女權益的保護

#### 推動策略(二)、(五)及(六)

- 建構性別友善職場，消除性別歧視與隔離
- 建立性別友善的生育安全與支持環境
- 打造具性別觀點的基礎設施與居住空間

Chapter 3-3

# 措施內容介紹

## Five 窩們雄安心

致力於落實CEDAW，創造一個平等、公正、開放和包容的工作環境，讓每個人都能夠充分發揮潛力，不受任何歧視和限制



### 雄在影

性別意識培力



### 雄在意

營造性別平等友善職場環境



### 雄注意

防治性騷擾與申訴處理

Gender Awareness

# 性別意識 培力

mpowerme

## Chapter 3-3-1

- 增強個人性別意識，培養運用性別主流化工具能力
- 促進瞭解性別需求，解決性別歧視和不平等的問題
- 政策納入性別觀點，提高適用性、公平性與平等性

雄在鼎

Chapter 3-3-1

# 性別意識 培力

藉由性別意識培力培養性別敏感度，學習如何更好地瞭解性別議題，並賦予其能夠改變現狀的能力



01

## 本局公務員

每人每年完成2小時  
CEDAW相關訓練

109-112年參與CEDAW  
實體課程占本局總人數  
45%以上



02

## 本市義勇消防人員

將CEDAW宣導納入各類  
義消人員之常年訓練

多場次辦理，區域遍及  
高雄

Gender Equality

# 性別平等 友善職場環境

orkplace

## Chapter 3-3-2

- 減少歧視和不平等對人員的影響
- 降低值勤工作風險和保護人身安全
- 備勤充分休息和放鬆，提升工作效率及工作滿意度
- 吸引和保留優秀人才，降低人員離職率

17

雄在高雄

Chapter 3-3-2

# 現有廳舍 備勤空間 改善

於廳舍整建時持續與精進「性別友善環境」之設施，如規劃性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統等，創造一個尊重、舒適和共融的備勤空間，營造性別平等友善職場環境

安全  
設施



監視  
設備



專線  
電話



緊急求  
救鈴



獨立  
衛浴



洗曬烘  
衣設備



Chapter 3-3-2

# 新建廳舍整體規劃 性別平等友善空間

為了滿足不同性別之需求、促進消防員投入第一線災害搶救或緊急救護之工作，而建構性別平等友善職場

本局於新建消防廳舍規劃設計階段時盡可能納入不同性別消防員之觀點，針對廳舍之空間配置、居室安全及動線安排等多元面向進行評估與考量，創造性別平等友善的職場環境



本局新建和發分隊廳舍外觀模擬圖

01

### 開放性辦公空間

增加非正式的監視，提高不同性別人員於辦公空間之安全性

02

### 性別友善空間使用

全性別浴廁可提供不同使用需求之消防員或洽公民眾使用

03

### 健全友善職場環境

規劃哺集乳室，提供完善照顧空間，不論性別皆可使用之友善育嬰環境

Chapter 3-3-2

# 守望消防 新廳舍 性別平權 無隔閡

04

### 非透空性鋪面與樓梯

不完全透明的建材可阻擋視線直接穿透，取得隱私和安全性間的平衡

05

### 性別區隔獨立休憩空間

確保休息時有足夠隱私，能充分放鬆休息，提升備勤品質與工作效率

06

### 強化如廁安全性

以轉角設計提高隱密性與安全性，避免位置邊緣化

Chapter 3-3-2

# 懷孕同仁 值勤友善措施

為懷孕員工創造一個支持性的工作環境，使她們能夠平衡工作和懷孕期間的需求，確保她們的健康和幸福



## 值勤風險評估

評估消防工作中的身體和環境風險，確定可能對懷孕同仁造成的潛在威脅，並提供相應的措施和指導



## 勤務適時調整

根據懷孕同仁的需要，調整工作任務，避免參與具有高風險或負擔的工作活動，如：調整服勤方式，使懷孕同仁能夠適應身體狀況和醫療檢查的需求等



## 服儀寬鬆規定

懷孕同仁因孕期導致無法穿著制服，於服勤時得改穿著適宜之服裝

Chapter 3-3-2

# 落實值(備)勤安全管理 不定時勤務督導



## 值勤安全管理督導

不定時督導外勤單位值班台有無設立安全裝置，如門窗上鎖功能、緊急按鈕、紅外線感應器及監視器等設施是否運作正常



## 備勤安全管理督導

注重外勤單位女性備勤室安全設施之督導，並對增進空間性別友善性之有功人員予以優績註記



本局成功分隊值班台

# 防治性騷擾 與申訴處理

## Anti-exsul Harassment

### Chapter 3-3-3

- 保護個人尊嚴和權益，消除對受害者的性別歧視和侵犯
- 讓每個人都能在沒有恐懼和壓力的情況下工作
- 確保受害者能夠申訴並接受公正的調查，並對侵犯行為進行適當的處置

雄壯生靈



### 實施防治性騷擾政策宣示及教育訓練

- 建立明確反對性騷擾的組織文化
- 提高員工對性騷擾的意識和敏感度



### 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明

- 宣示對工作場所性騷擾的反對立場
- 確定本局對創造安全和尊重的工作環境的承諾



### 加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導

- 確保員工對性騷擾防治措施和申訴管道的理解和適用
- 促進性騷擾防治和創造安全、公平的工作環境

Chapter 3-3-3

# 落實防治性騷擾措施

Chapter 3-3-3

# 性騷擾申訴 處理

秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害

## 處理申訴事件程序

### #1 接獲申訴事件

知悉通報後24小時內通報市府，依相關規定確認是否受理，並採取立即有效之補救措施

### #3 申訴事件評議

作出成立或不成立之決定

### #4 書面通知當事人

載明理由，以書面通知，並移請相關單位依規定辦理

### #2 專案進行調查

受理之日起7日內指派3人以上委員組成專案小組進行調查

# 結語

“性別平等不只是女性的事情，  
它關乎每一個人的自由、尊嚴和機會。”

讓我們共同努力，將性別主流化融入各個領域，為每個人提供平等的機會，讓每個人都能在自己的獨特之處得到珍視和發展，共同創造更美好的未來!!



本局特搜中隊搜救犬隊